

Trabajo Fin de Grado

La precariedad laboral en España: los sectores más
afectados y el caso Glovo

Job insecurity in Spain: the sectors most severely
affected and the Glovo case study

Autora

Alicia Cortés Ancho

Director

José Ramón Moreno

Facultad de Economía y Empresa

2020

RESUMEN

En el presente trabajo de fin de grado se analiza el fenómeno de la precariedad laboral en España de 2006 a 2019, con la intención de dar a conocer unos parámetros y características que ayuden a catalogar, valorar e identificar las condiciones laborales de la empresa Glovo desde su nacimiento en 2014.

Para ello y tras definir esta precariedad laboral se detecta que hay sectores poblacionales más vulnerables que acceden a este tipo de trabajo en condiciones laborales no negociables y no amparadas en ningún convenio colectivo.

El análisis de la plataforma digital Glovo, cómo funciona su aplicación, cómo desarrollan el trabajo, y descubrir las características de la relación contractual entre la empresa y los trabajadores, abre la puerta de las sentencias favorables y en contra en cuanto a ser trabajadores por cuenta ajena o propia, debido al vacío legal que genera este tipo de contratación virtual.

ABSTRACT

The following dissertation is based on the phenomenon of job insecurity analysis in Spain from 2006 to 2019. The intention is to publish some parameters and characteristics that can help to catalogue, value and identify Glovo's working conditions from its birth in 2014.

After defining job insecurity, some vulnerable segments of population are identified as well as those who access this type of work under non-negotiable working conditions and not covered by any collective agreement negotiation.

The analysis of Glovo's online platform, how its application works, how the work is carried out, and the discover of the characteristics of the contractual relationship between the company and the workers, opens the door both to support and negative judgments regarding being salaried employee or self-employed, due to the legal vacuum generated by this type of virtual contracting.

ÍNDICE

RESUMEN	2
1. INTRODUCCIÓN	4
2. LA PRECARIEDAD EN ESPAÑA	5
3. SECTORES MÁS VULNERABLES DE LA POBLACIÓN	11
3.1. Jóvenes	11
3.2. Mujeres	12
3.3. Migrantes	14
4. GLOVO COMO NUEVA FORMA DE TRABAJO.....	16
4.1. Contexto.....	16
4.2. Funcionamiento y aplicación	17
4.3. Cómo trabajar en Glovo.....	18
4.4. Trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena	19
4.5. Controversias	20
4.6. Glovo y migrantes.....	21
4.7. Sentencias	22
a) Sentencias a favor de trabajadores asalariados	23
b) Sentencias a favor de trabajadores autónomos.....	24
5. CONCLUSIONES.....	26
6. BIBLIOGRAFÍA	28

1. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral en España se ha caracterizado durante unos años por las altas tasas de paro y por la precariedad laboral. La crisis económica y financiera del año 2008 agravó las condiciones laborales de los trabajadores y, aunque nos encontramos en un momento de resurgimiento económico, todavía existen circunstancias que precarizan los empleos y que perjudican principalmente a los sectores más vulnerables y con más dificultades a la hora de encontrar trabajos que les permita alcanzar una estabilidad.

En los últimos años, con los cambios en las necesidades y gustos de la población, ha aparecido un nuevo modelo de trabajo: las plataformas de reparto a domicilio. Glovo, la empresa en la que se centrará la última parte de este trabajo, ha sido objeto de varios debates y ha sufrido varias denuncias que han terminado en los Tribunales.

El objetivo último de este trabajo es estudiar las condiciones laborales a las que están sumidos estos empleados y, si verdaderamente las características de su contrato se corresponden con las tareas que realizan, si el salario es justo y en cantidad suficiente para cubrir los gastos y necesidades, si su jornada laboral les permite la conciliación, si los riesgos laborales se ven limitados o si en definitiva este trabajo les aporta seguridad y futuro.

Para ello, las fuentes de información recogidas son las sentencias de los diferentes Tribunales, la propia información que Glovo proporciona, estudios sindicales, estadísticas y revistas profesionales económicas.

2. LA PRECARIEDAD EN ESPAÑA

El término precariedad laboral se asocia a la inseguridad e inestabilidad tanto personal como profesional, consecuencia de la ausencia de un trabajo que garantice unos mínimos necesarios para vivir. Circunstancias que pueden desencadenar esta situación son el desempleo, los salarios insuficientes, las desigualdades laborales o los contratos temporales o a tiempo parcial.

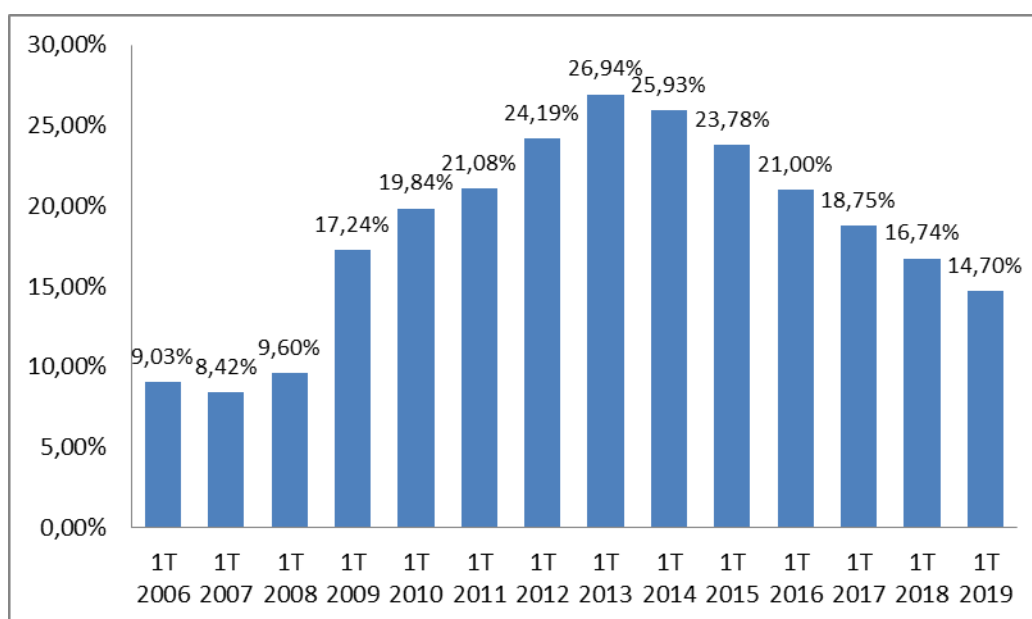
El concepto de trabajo precario (OIT, 2012) distingue una parte objetiva, más fácil de analizar, correspondiente a la legalidad entre la relación trabajador-contratante. Los empresarios pueden buscar lagunas legales o incluso evadir las leyes en su relación con el empleado para obtener un mayor beneficio, siendo esto una forma de explotación.

Por otro lado, el término engloba una parte subjetiva, más difícil de analizar que la anterior porque influyen las experiencias y circunstancias del trabajador, donde caben conceptos como las bajas remuneraciones, la desprotección frente a un sindicato, o la incertidumbre acerca de su futuro laboral.

La crisis financiera y mundial del año 2008 agudizó las condiciones precarias de numerosos empleos y trabajadores en variables que se van a analizar a continuación.

En el siguiente gráfico se muestra una evolución de la tasa de paro correspondiente a los primeros trimestres de los años 2006 a 2019. La intención es analizar el proceso durante este período de años teniendo en cuenta el impacto de la crisis económica y sus consecuencias.

Gráfico 2.1: Evolución de la tasa de paro



Fuente: Elaboración propia a partir de “Encuesta de Población Activa (EPA)”

El mayor repunte del porcentaje de la población en paro se da entre los años 2008 y 2009, coincidiendo con el inicio de la crisis económica y financiera. En estos años hubo una destrucción importante de empleos, afectando especialmente a los sectores de la construcción y de la industria. La magnitud del fuerte impacto de la crisis está fundamentalmente ligada a la pérdida de empleos en el sector de la construcción, donde el exceso de oferta, el fuerte aumento de los precios de las viviendas y la especulación provocaron lo que se conoce como “el estallido de la burbuja inmobiliaria”.

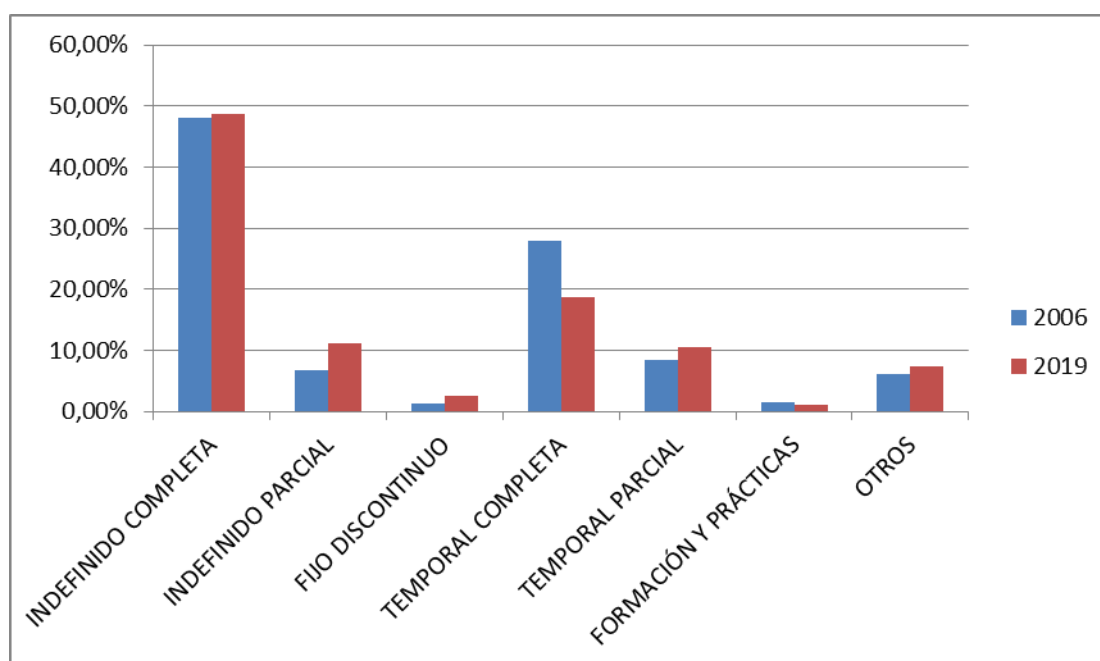
A partir del año 2013 se inicia una recuperación y los datos de paro y de creación de empleo empiezan a mejorar. Sin embargo, el modelo de crecimiento español está basado en sectores que aportan poco valor añadido al sistema, como son el turismo, el comercio o la hostelería, y se le da poco valor a sectores como la industria o el sector público, con un gran poder en momentos de recesión y a la hora de crear empleos sólidos. Esto supone un problema estructural del mercado de trabajo.

Una vez se inicia la recuperación, observamos que disminuye considerablemente la tasa de paro y también aumenta la creación de empleo. Es importante que la mejora de estas variables en los últimos años haya generado empleos de calidad y haya traído consigo un incremento de derechos laborales dignos para poderlo interpretar como algo positivo.

De forma análoga, es relevante conocer los tipos de contratos que ha traído la recuperación económica, así como la evolución de los mismos.

La disminución del paro en los últimos años no ha implicado un aumento de los contratos indefinidos a jornada completa. El dato del año 2019, excluyendo el Sistema especial agrario y el Sistema especial de empleados de hogar, es de un 48,7% frente a un 51,6% del año 2013, según datos de la Seguridad Social. Remontándonos más atrás, en el año 2006 (justo antes del estallido de la crisis económica), estos contratos ocupaban un 48,2% del total.

Gráfico 2.2: Tipos de contratos años 2006 – 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social

Entre los años 2006 y 2019 los contratos temporales a tiempo completo se han visto reducidos de forma sustancial. Un gran número de los puestos de trabajo que se destruyeron durante el período de crisis se debieron al despido o a la no renovación de trabajadores con contratos temporales, por lo que no podemos asociar esta reducción de la temporalidad a una bajada de la precariedad (Álvarez, Davia, Legazpe, 2013). Igualmente la jornada parcial cada vez cobra más peso y los contratos indefinidos a tiempo completo tienen prácticamente la misma importancia que antes, por lo que no podemos hablar de una mejora en los tipos de contrato.

La temporalidad crea contratos con el objetivo de mantener al trabajador durante un tiempo reducido en la empresa y poder así crear un refuerzo en la misma o cubrir una situación concreta, como vacaciones o enfermedad. Por ejemplo, es habitual este tipo de contratación en los períodos vacacionales como Navidad, verano o Semana Santa. Sin embargo, además de como refuerzo, otra práctica habitual en las empresas es reducir su plantilla fija y pasar a realizar un mayor número de contratos temporales en lugar de indefinidos, aumentando así la rotación y, como consecuencia, dando una menor oportunidad de formación y experiencia a estos trabajadores temporales. Los contratos a tiempo parcial implican una reducción de la jornada y con ello una reducción del salario.

Esto es lo que, en definitiva ocurre con los sectores ya nombrados anteriormente como la hostelería, el comercio o el turismo. Crean empleos cuya duración suele ser temporal y sin ninguna perspectiva de contratación fija porque son trabajos estacionarios y poco resistentes en momentos de crisis. A pesar de ser sectores tan importantes en la economía española y con un alto peso en el PIB, sus salarios suelen ser inferiores y generan inestabilidad e inseguridad laboral al trabajador.

El salario mínimo interprofesional (SMI) es la cuantía mínima que recibirá un trabajador con un contrato con jornada completa. Para comparar, según el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, el SMI del año 2019 fue de 900€ mensuales brutos en 14 pagas y, en el año 2006 de 540,90€. Cabe destacar que el SMI no contrarresta el efecto de la temporalidad o la parcialidad, pues estos trabajadores siguen sufriendo la precariedad bien con la rotación, bien con la reducción de sus salarios, etc.

Dado que la situación de desigualdades y de falta de empleo se extiende a todos los países del mundo, el ODS nº8 “Trabajo decente y crecimiento económico” de la Agenda 2030 postula unos objetivos básicos que los gobiernos deben tratar de cumplir y adaptar para cada país. En el caso de España y de acuerdo con el Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030, uno de los datos que más preocupa es el desempleo y más especialmente el desempleo en jóvenes y mujeres.

La destrucción de empleo y la creación del mismo en condiciones precarias tras la crisis española, hicieron que se produjera un aumento de las desigualdades entre la población.

Para paliar estos efectos, algunas soluciones que se proponen en el Programa Nacional de Reformas de España de 2018 son fomentar la contratación indefinida, reforzar la protección del trabajador frente a contratos temporales y seguir trabajando contra las desigualdades.

Los objetivos que se plantean en la Agenda 2030 son a nivel mundial, mientras que los países tratan de llevarlos a cabo estableciendo una serie de metas, y midiéndolas a través de indicadores. Se considera que el objetivo nº8 es uno de los más importantes puesto que aborda temas tanto económicos, como sociales o medioambientales. Sin una mejora de este objetivo, un avance en otros ODS como la erradicación de la pobreza o la reducción de las desigualdades sería incompatible.

Ahora bien, las metas a las que se refiere el objetivo nº8 son conceptos muy amplios y con unos objetivos poco definidos. Entre ellos se encuentra lograr el pleno empleo para hombres y mujeres, acabar con las desigualdades, con el trabajo forzoso, la esclavitud o el trabajo infantil y mejorar las condiciones y derechos laborales para asegurar un entorno seguro a los trabajadores, tal y como aparece en el Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Sin embargo, las metas e indicadores incluidos en este objetivo distan de la propia definición de la OIT del trabajo decente:

“Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.” (OIT, 2020)

En definitiva, es importante recalcar que el concepto de trabajo decente no sólo requiere de un trabajo en sí, sino que para poder hablar de perspectivas de desarrollo personal o de integración social, es importante que exista una protección y una seguridad que respalde al trabajador, así como un salario y una jornada laboral que le permita una calidad de vida digna. Todo ello sin olvidar que hay personas en situaciones de

vulnerabilidad que están obligadas a aceptar trabajos precarios en situación de desprotección y que son los colectivos que más preocupan por su condición. La existencia de un puesto de trabajo no garantiza unas condiciones decentes y es por lo que este objetivo debe velar, extendiéndose a todos los grupos de la población.

Todos y cada uno de los ODS tiene su importancia, aunque en la actualidad cada vez cobra más peso la preocupación por la sostenibilidad y el medioambiente, conceptos en los que las empresas basan sus nuevas iniciativas. Las compañías no deben evadir sus responsabilidades y centrar únicamente sus iniciativas en innovaciones sostenibles si de esta forma restan protagonismo y olvidan las condiciones a las que pueden estar sumidos sus trabajadores.

3. SECTORES MÁS VULNERABLES DE LA POBLACIÓN

Hay una serie de sectores de la población que se caracterizan por sufrir más precariedad y por tener trabajos con peores condiciones. La OIT (2012) reconoce que los colectivos más afectados son los jóvenes, las mujeres y los migrantes.

3.1. Jóvenes

Los jóvenes (entre los 16 y los 25 años) actualmente encuentran más problemas para encontrar un trabajo estable que les permita desarrollar el concepto de lo que se conoce como “vida adulta”, entre lo que estaría la compra de un inmueble, la emancipación, tener un hijo, etc. La precariedad del empleo (o desempleo) juvenil se caracteriza por la temporalidad y contratos a tiempo parcial, así como por la sobrecualificación, los bajos salarios y las prácticas no remuneradas. Por lo general, los jóvenes se decantan por elegir trabajos temporales o a tiempo parcial para poderlos compaginar con su formación. Tras la crisis del 2008 y como consecuencia de la escasez de empleo, los jóvenes empezaron a dedicar más tiempo a su formación, retrasando así su salida al mercado laboral e incrementando la sobrecualificación. Con estos empleos obtienen unas remuneraciones con las que se ven obligados a vivir al día y que les dificulta hacer proyectos de futuro o, en cualquier caso alcanzar una estabilidad económica.

Tabla 3.1: Tasa de empleo en menores de 25 años

	2006	2019
HOMBRES	48'54%	27'14%
MUJERES	37'75%	22'47%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En tan solo 13 años podemos observar la gran diferencia en la tasa de empleo entre los jóvenes menores de 25 años. Hay una mayor variación del porcentaje entre los hombres, y aunque son las mujeres quienes siguen teniendo una menor tasa de empleo, se ha estrechado la brecha entre ambos sexos.

Las empresas de trabajo temporal (ETTs) son muy empleadas en jóvenes y son una forma de introducirse al mercado laboral. La ETT contrata al trabajador para que éste desempeñe una función en otra empresa usuaria, que tiene una relación con la empresa de trabajo temporal. Se trata de contratos de duración limitada, aunque no siempre se caracterizan por ser un horario estable, sino que pueden ser horas inciertas, puntuales, días sorpresa, etc. Esto puede ser ventajoso en función de la situación del trabajador y le puede servir como puerta de entrada a la plantilla de la empresa usuaria.

La elevada tasa de paro juvenil tras la crisis económica, el acceso cada vez más a empleos con peores condiciones, y el incremento de las desigualdades entre este sector, llevó a la Unión Europea a tomar la decisión de implantar el Sistema de Garantía Juvenil en España. En el año 2013 se presentó el Plan Nacional de Garantía Juvenil y se reguló en el Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

Está enfocada a que todos los jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación, puedan recibir una oferta de empleo, educación o formación, incluida la formación de aprendiz o periodo de prácticas, tras acabar la educación formal o quedar desempleados. (SEPE, Garantía Juvenil)

En su gran mayoría se ofrecen cursos de formación y, en menor medida también contratos de trabajo o de prácticas.

El objetivo de este plan es por tanto impulsar la formación dirigida a los jóvenes y conseguir una mayor inserción laboral, así como reducir la brecha de género en el empleo y mejorar la calidad del mismo.

3.2. Mujeres

Históricamente, siempre se ha relacionado a las mujeres con las labores domésticas y de cuidados. El pensamiento tradicional era que la mujer debía trabajar en casa al servicio de su marido y cuidar de los descendientes, lo cual les impedía tener un trabajo y un salario a la altura de su cónyuge, quien tradicionalmente aportaba el dinero al hogar. Durante la primera mitad del siglo XX las mujeres empezaron a incorporarse al trabajo ocupando las vacantes de los hombres que marchaban al frente como consecuencia del estallido de las guerras mundiales (Garapati, 2019). Sin embargo, el legado del

Franquismo no permitió a las mujeres introducirse en el mundo laboral de forma continuada hasta aproximadamente el último tercio del siglo XX y actualmente todavía podemos hablar de desigualdades; tendrían que trabajar 52 días más que los hombres para eliminar la brecha salarial, según el informe emitido por Oxfam en septiembre de 2018.

Las mujeres, como responsables de las tareas domésticas, de la reproducción y de los cuidados, quedan resignadas a compaginar estas labores con el trabajo, reduciéndose de esta manera las oportunidades y las ofertas de empleo a aquellos trabajos con peores condiciones y con menos responsabilidades (Vicent, 2017). Además su vida laboral suele verse interrumpida por cualquiera de estos motivos o se decantan por contratos a tiempo parcial que les permita realizar la doble tarea.

Esto último está relacionado con la idea de techo de cristal:

El concepto del techo de cristal nace (...) para hablar de la barrera invisible que impide el ascenso de una mujer en su carrera profesional a determinados puestos de poder a pesar de poseer la misma, o incluso una mayor preparación que un hombre (Garapati, 2019, p.11).

Esta definición elimina la idea de que las mujeres no tienen aspiración a carreras profesionales ambiciosas, sino que simplemente la visión tradicional de que deban compatibilizarlas con las tareas domésticas y otras cargas familiares, se lo dificulta. De hecho las mujeres están mayormente representadas en el sector servicios, y más concretamente en ramas que denominamos “feminizadas” como el comercio, actividades sanitarias y servicios sociales (Blasco, 2017).

La tasa de paro según datos del INE, ha sido desde el año 2006 mayor en mujeres que en hombres. La distancia entre ambos géneros disminuyó entre los años 2009 y 2013 con motivo de la destrucción de empleos en sectores relacionados principalmente con los hombres, aunque en el año 2019 la diferencia entre ambos era de más de tres puntos porcentuales.

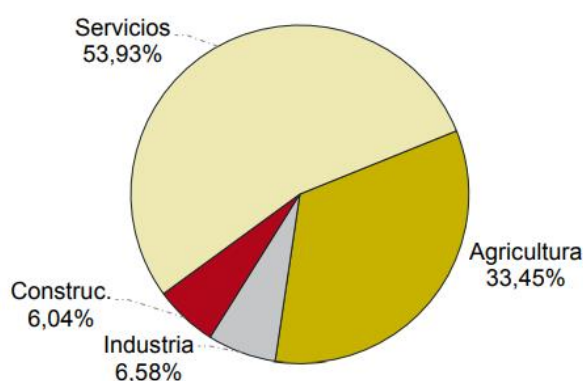
3.3. Migrantes

Tradicionalmente y destacando el siglo XX, España ha sido un país emigrante. Esta tendencia se ha dado la vuelta en los últimos años, siendo ahora uno de los países de la Unión Europea con mayor acogida de población extranjera. Según los datos del Padrón Continuo del INE, la cifra del año 2019 de extranjeros empadronados en España era del 10'71% y en el año 1999 el dato era de un 1'86%.

El principal flujo de población extranjera proviene de Marruecos dada la cercanía con España, seguido de Rumanía, Reino Unido y China (Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros. Estatal. Datos 2018, 2019). También cobra importancia la población extranjera procedente de América Latina, para quienes la semejanza con el idioma puede resultarles un punto a favor.

En el siguiente gráfico se muestran los sectores donde se concentra la contratación de la población extranjera del año 2018.

Gráfico 3.1: Distribución de la contratación de extranjeros por sectores económicos



Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros. Estatal. Datos 2018

Más de la mitad de la población extranjera está contratada en el sector servicios, mientras que más de un 30% se dedican a la agricultura. Este último sector tiene una tasa de extranjeros de un 44,78%, a lo que se suma a destacar las actividades en los hogares como empleadores domésticos, donde el porcentaje de contratos a extranjeros es de un 49,22%, según datos del Informe de Mercado de Trabajo de los Extranjeros.

Sin embargo, estos datos esconden que precisamente en estas dos actividades es donde más abunda la contratación sumergida y donde se tiende a explotar la mano de obra inmigrante de forma mucho más barata. Los servicios domésticos son muy comunes en mujeres, quienes sufren la doble precariedad. En este sector no suele haber controles ni inspecciones y las condiciones laborales quedan por tanto en manos de la suerte y de la casa en la que trabajen. En el otro lado, el sector agrícola es muy habitual en hombres extranjeros (aunque cada vez más en mujeres también) y coincide en ser un sector en el que un gran número de trabajadores no están dados de alta en la seguridad social. En el sector agrícola las jornadas laborales suelen ser muy extensas y bajo unas condiciones muy estrictas, además de ser trabajos temporales.

La dificultad con el idioma y en algunos casos, su situación irregular, hace que los trabajadores extranjeros tengan problemas para acceder a empleos más cualificados y deban resignarse a estos tipos de trabajos: mal remunerados y con malas condiciones laborales.

4. GLOVO COMO NUEVA FORMA DE TRABAJO

El auge de las nuevas tecnologías, así como de la demanda de los servicios a domicilio han creado nuevas formas de trabajo tales como Glovo, Uber Eats o Deliveroo. El presente trabajo se va a centrar en el desarrollo de la plataforma digital de Glovo y en el análisis de sus condiciones laborales.

4.1. Contexto

Para profundizar en el caso de la empresa Glovo primero debemos definir el concepto de economía colaborativa. El consumo o economía colaborativa según lo definen Botsman y Rogers (2010) es un fenómeno reciente si lo entendemos como fruto de la reinención de viejos comportamientos del mercado como compartir, negociar, alquilar e intercambiar bienes y servicios. En realidad son actividades que llevan realizándose cientos de años pero nos encontramos ante una evolución, tanto en lo que se consume, como en la forma de consumirlo (vía digital). La característica de la definición más pura es que se consuman aquellos bienes que están infrautilizados, aunque cada vez más se crean nuevas empresas amparándose en la definición de economía colaborativa cuando en realidad los bienes destinados a su negocio son meramente comerciales y para obtener el máximo beneficio.

La novedad de las distintas plataformas digitales y sus usos permiten satisfacer las necesidades del consumidor sin tener la necesidad de adquirir o ser dueños de ese bien. BlaBlaCar, Airbnb o Glovo son ejemplos de plataformas de consumo especializadas en distintos sectores.

En el caso de BlaBlaCar el ejemplo es claro: el bien infravalorado sería el medio de transporte, que gracias al contacto y la colaboración entre las personas mediante la mencionada aplicación se le puede dar un uso pleno.

Sin embargo, para el caso de Glovo es más difícil analizar cuál es el bien infrautilizado. Existe una plataforma digital de contacto, pero no existe contacto directo ni negociación entre las partes, ni tampoco hay un bien compartido.

4.2. Funcionamiento y aplicación

Glovoapp²³, S.L. se constituyó en septiembre de 2014 en Barcelona y es una plataforma de reparto a domicilio que se creó con el objetivo de economizar el tiempo de la población. Los clientes pueden usar la aplicación para solicitar tanto comida como cualquier tipo de producto que los “Riders” o repartidores puedan transportar, para después llevarlos a la dirección deseada. La parte novedosa de esta aplicación es el hecho de que no sólo se pueda pedir comida a domicilio, sino también cualquier otro recado como hacer la compra o utilizarlo como servicio de mensajería. La plataforma trabaja con los comercios y establecimientos de la zona y cuando el cliente solicita el producto y confirma su pago, uno de los *glovers* será el encargado de llevar el pedido a su localización. Los *glovers* son una red de repartidores vinculados a la empresa Glovo considerados como trabajadores independientes (es decir, trabajadores por cuenta propia). Para llevar a cabo el trabajo de reparto deben conectarse a la aplicación de Glovoapp y comprometerse a cumplir con el servicio que el cliente solicite y en un tiempo determinado. (Condiciones generales de uso y contratación Glovoapp, 2019)

Nos encontramos con cuatro tipos de pedidos (STSJ Asturias 1818/2019):

El primero de ellos es el pedido *partner*, en el que el establecimiento solicitado por el cliente tiene un acuerdo con Glovo, lo que permite que el repartidor no tenga que abonar el pedido en ese momento, sino que la entidad en cuestión gira facturas mensuales al comercio.

El segundo es el pedido *no partner*, en el que no existe ese vínculo con el establecimiento y por lo tanto el *glover* actúa como un cliente más, debiendo abonar en el acto el precio del pedido. Esto ocurre cuando el usuario solicita la compra de cualquier producto como ropa, alimentación, productos de farmacia, etc. En este caso la propia aplicación ofrece una lista de imágenes con productos para facilitar la tarea.

También puede ocurrir que el cliente no elija un establecimiento en concreto y que el *glover* deba buscarlo. Para esta variante, la aplicación pide que se seleccione la opción “Lo que sea”, ya que el pedido implicará una compra de productos.

Por último, si por el contrario el pedido no conlleva una compra de productos se seleccionará la opción “Envíos Express”.

La propia aplicación especifica que se podrá transportar aquello que pese entre unos 8 y 9 kilogramos y cuyo tamaño sea de aproximadamente 40x40x30cm, como máximo.

4.3. Cómo trabajar en Glovo

Para trabajar como repartidor de Glovo tan solo hay que ser mayor de edad, rellenar un cuestionario y señalar la ciudad y la disponibilidad horaria. Cuando la empresa reciba el CV contactará con la persona interesada y, si finalmente pasa el proceso de selección, se le suministrará el material necesario para ser *glover*. Se les proporciona la mochila con el logo de Glovo, un soporte para el teléfono móvil, una batería portátil y una tarjeta de débito (con la que pagarán en los establecimientos sin acuerdo con la empresa) a cambio de una fianza de 60€ que se reintegrará al finalizar la relación laboral si el material está en buenas condiciones.

Por su parte, el trabajador debe darse de alta en el RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos), contar con teléfono móvil y disponer de un vehículo que le permita moverse con agilidad por la ciudad (normalmente bicicleta o moto). Todos estos gastos correrán de su cuenta y también las posibles dificultades que puedan surgirle como roturas o gastos de mantenimiento.

En cuanto al horario de trabajo, es el propio trabajador quien puede elegir en qué franja horaria trabajar en función de su disponibilidad. La elección de horarios se abre en la aplicación dos veces a la semana y aquellos trabajadores con mejores valoraciones tienen preferencia en la elección. Su valoración se calcula en base al denominado “sistema de excelencia”, que se activa a partir de los cincuenta pedidos realizados. La puntuación se compone de la valoración del cliente, de la valoración del *partner* (del establecimiento), de las horas de trabajo en franjas de alta demanda, de la eficiencia del repartidor y del histórico de pedidos. En realidad, su flexibilidad por lo tanto es relativa, puesto que necesitan trabajar al máximo en las horas en las que más pedidos hay para obtener buenas valoraciones y tener así preferencia en la elección de los horarios. (Glovo España, El sistema de excelencia, 2020)

Los pedidos los puede asignar la aplicación de forma automática (teniendo en cuenta la disponibilidad horaria y la zona geográfica), o bien los pueden seleccionar entre los

disponibles los propios repartidores. En cualquier caso, el rechazo de uno de los pedidos no conlleva una penalización en su valoración o retribución.

El sistema de retribución está basado en una tarifa base por pedido realizado. A esta tarifa se le suma el kilometraje, para lo cual los *glovers* están permanentemente geolocalizados durante su jornada laboral, y también se añade el tiempo de espera hasta que la comida está preparada (aunque los cinco primeros minutos no son retribuidos). (STSJ Asturias 1818/2019)

Los repartidores también reciben un extra en función de las condiciones climatológicas.

Para finalizar, cabe destacar que los trabajadores de Glovo cuentan con un seguro privado de responsabilidad civil para casos de accidente, daños a terceros, o daños en la mercancía. En ningún caso se incluirán los bienes del *glover*. También tienen derecho a una compensación económica en caso de no poder seguir trabajando a partir del octavo día de incapacidad y un reembolso de hasta 5000€ en gastos médicos, entre otros. (Glovo España, Seguros dentro de la plataforma, 2020)

4.4. Trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena

Como ya se ha mencionado anteriormente, los trabajadores de Glovo son tratados como autónomos y como tal deberán darse de alta en el RETA.

Por definición, un trabajador autónomo o por cuenta propia es “toda persona física que realice de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”. (Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, Artículo 1.1)

En concreto, los trabajadores de Glovo son tratados como trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADEs).

Los trabajadores autónomos económicamente dependientes (...) son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica,

denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales. (Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, Artículo 1.1)

Según esta misma Ley, este tipo de autónomos sufren alguna distinción en comparación con los autónomos ordinarios, entre las que destacan el derecho a una interrupción anual de 18 días hábiles, así como una indemnización en caso de causa injustificada de despido.

El trabajador por cuenta ajena será, por tanto aquel que preste servicios a una persona física o jurídica a cambio de una retribución y deberá estar dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social. Este tipo de trabajadores recibe un salario acordado y existe una relación laboral en la que el empleado depende del empleador.

Desde el surgimiento de la plataforma de reparto “Glovo”, han sido varias las demandas y las cuestiones que se han ido planteado en cuanto a la relación que se establece entre los trabajadores y la propia empresa. Si bien es así que los *glovers* son considerados autónomos, diferentes sentencias a favor (que más tarde ampliaré) han llevado a pensar que más bien se trata de falsos autónomos. Esto es, el planteamiento es si los *glovers* son trabajadores autónomos, sin mando ni dirección por parte de la empresa, o si por el contrario las características de la relación laboral son propias de un trabajador asalariado.

4.5. Controversias

El trabajo como *rider* es un empleo que puede resultar cómodo dada la flexibilidad a la hora de elegir tanto los días, como los horarios e incluso los repartos a realizar. No obstante, aquellas personas que necesiten a final de mes unas ganancias equivalentes a un sueldo “óptimo”, se verán obligadas a trabajar largas jornadas o compaginar este trabajo con otros (Ruiz, 2019, p 40). El nivel de retribución que obtienen los repartidores por pedido hace que tengan que realizar un alto número de repartos para alcanzar el nivel deseado de salario, incluso en condiciones desfavorables o esquivando cualquier contratiempo que puedan tener. De hecho, el fácil acceso a estos servicios sin

necesidad de salir de casa hace que la demanda incremente cuando las condiciones climatológicas son desfavorables. Esto dificulta el trabajo de los *riders*, cuyo medio de transporte por lo general no es estable ni seguro, pero deben centrarse en entregar los pedidos en el tiempo acordado.

Esto es, la necesidad, como bien sabemos, pone en riesgo a los trabajadores más desfavorecidos.

La realidad es que la flexibilidad beneficia a quien no le importa trabajar en franjas horarias de menor demanda de pedidos y utiliza el trabajo como un “extra” o lo compagina con otro. Por otro lado, quien necesite mayores ingresos tendrá que hacer el mayor número de repartos posible para obtener mejores valoraciones y así poder elegir (seguramente por necesidad y no por voluntad propia), las franjas horarias con mayor demanda.

Testimonios de varios trabajadores apuntan que para llegar al sueldo que necesitan se ven obligados a trabajar largas jornadas y con la rapidez que tanto los clientes, como la empresa soliciten. De lo contrario su puntuación puede verse mermada y perjudicar en su salario.

También es conocido que en ocasiones utilizan a los repartidores para el tráfico de drogas. Esto ocurre así con esta plataforma de reparto y no con otras porque Glovo es la única aplicación que cuenta con la opción de transportar objetos de un lugar a otro mediante la opción “Envíos express”, sin necesidad de que exista una compra en la operación. Esta situación preocupa especialmente a los *glovers*, quienes se quejan de una desprotección por parte de la empresa, y quienes además no están legitimados para dar los datos de la persona que ha realizado el pedido.

4.6. Glovo y migrantes

Lejos de ser un trabajo donde abundan las personas que lo utilizan para obtener un “extra” a final de mes, este trabajo está muy demandado por personas en situación de necesidad, principalmente por personas extranjeras. Es un empleo accesible para ellos si disponen de un medio de transporte y un teléfono móvil a pesar de hándicaps como el idioma o el desconocimiento de las ciudades. Tras el fallecimiento en el año 2019 de un trabajador de Glovo en Barcelona, salió a la luz que éste no estaba dado de alta como

empleado en la plataforma porque no tenía permiso de trabajo y Glovo había sido el único trabajo al que había podido acceder. Este suceso puso en evidencia la venta o el alquiler de cuentas de Glovo a terceros, principalmente personas sin papeles que no pueden acceder a otros trabajos por este mismo motivo y que es su única posibilidad de ingresos.

UGT en su denuncia ante la Fiscalía en Barcelona del 30 de mayo de 2019 apunta que la aplicación cuenta con la suficiente información como para conocer que se sufren casos de subcontratación de cuentas, pero las medidas puestas para remediarlo y cortar con la explotación y la precariedad de estos trabajadores vulnerables no son suficientes. De hecho, la plataforma permite a clientes y tiendas denunciar la identidad del *glover* cuando ésta no coincide con la persona que debería recoger el pedido. Sin embargo, el número de cuentas que se denuncian y, posteriormente Glovo elimina, son ínfimas en comparación con las que realmente existen. Se desconoce el número de personas que trabajan utilizando una cuenta ajena, aunque UGT las estima en miles.

En internet podemos encontrar cientos de anuncios de repartidores para este tipo de plataformas, tanto de oferta como de demanda. El perfil de personas en busca de cuentas subarrendadas es jóvenes y extranjeros, principalmente provenientes de Latinoamérica. Entre el dueño y el arrendatario de la cuenta pactan el porcentaje de facturación que éste último pagará al propietario, que es quien está dado de alta como autónomo.

El riesgo añadido del uso de cuentas de terceros es en caso de accidente, donde el seguro de responsabilidad civil con el que cuentan los *glovers* no se haría cargo de los daños en caso de que el dueño de la cuenta no coincidiera con el repartidor accidentado.

4.7. Sentencias

Desde la creación de la empresa Glovoapp23, S.L., se han ido generando varios debates en torno al tipo de relación existente entre los trabajadores y la propia compañía.

De hecho, la plataforma digital acumula diferentes sentencias con argumentos e información que vamos a analizar a continuación; algunas a favor y otras en contra de la existencia de una relación laboral.

a) Sentencias a favor de trabajadores asalariados

En la sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid de febrero del 2019 (SJSO 279/2019), se habla de la existencia de una relación laboral excepto en los siguientes casos:

- Que el trabajador no esté controlado por parte de la empresa
- Que el trabajo que realice no tenga relación con la actividad habitual de la entidad
- Que el trabajador tenga dedicación en otro establecimiento de la misma índole

Teóricamente, los trabajadores tienen total independencia en la realización de su trabajo puesto que son ellos quienes deben aportar los materiales necesarios y ellos mismos deciden cuándo trabajar y qué pedidos aceptar. Sin embargo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) cataloga el método de puntuación como una forma de control al trabajador, como un sistema de vigilancia de la aplicación que aunque no le da órdenes personalizadas, sí lo presiona, limitando su libertad de elección en los horarios. Glovo dispone de una amplia plantilla de repartidores disponibles, por lo que en caso de ausencia de uno de ellos, la empresa puede rápidamente contactar con otro para suplirlo, limitando esto las posibilidades de negociación de los trabajadores. (STSJ Asturias 1818/2019)

Además los empleados están permanentemente geolocalizados, no sólo para informar a los clientes sobre la ubicación de su pedido, sino también como sistema de control para la empresa. Es una forma legítima de comprobar que los trabajadores cumplen con sus obligaciones durante su jornada laboral, amparada en el apartado 3 del art. 20 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. De esta forma la empresa controla la eficiencia del repartidor. (STSJ Asturias 1818/2019)

El repartidor no tiene la facultad de fijar ni negociar el precio de cada servicio, sino que la propia empresa advierte de que esta variable es orientativa y se fijará cada vez que un cliente solicite un pedido. Para ello Glovo tendrá en cuenta la distancia y el tiempo aproximados que el *glover* pueda necesitar (SJSO Madrid 53/2019). Estas variables podrán ser actualizadas de forma periódica y con necesidad de aviso previo a los trabajadores. (Condiciones generales de uso y contratación Glovoapp, 2019)

Se considera determinante la existencia de dos aplicaciones: una para los trabajadores y otra para los clientes, donde ninguno de ellos puede acceder a la aplicación que no le corresponde. La coexistencia de dos aplicaciones separadas es posible porque no existe una relación laboral entre los repartidores y los clientes de la aplicación. Sin embargo, el hecho de que el repartidor acepte las condiciones e instrucciones de la empresa desde el momento en el que firma el contrato y cada vez que decide aceptar un pedido, sí sería una característica de una relación contractual entre Glovo y el *glover* (STSJ Catalunya 5613/2019). Además, para poder considerar que un trabajador está realizando una actividad por cuenta propia, debe poder llevarla a cabo con sus criterios propios, según el Artículo 11.2.d) del RETA.

Sería impensable que cualquier empleado decidiera realizar este trabajo de forma autónoma. El éxito de Glovo se debe a su publicidad en redes sociales y buscadores con la que consiguen llegar a más clientes potenciales, así como al soporte técnico desarrollado en su aplicación. (SJSO Madrid 279/2019). Tal y como señala el magistrado Sr. D. Enrique Juanes Fraga en su voto particular en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº715/2019 del 19 de septiembre, aunque el repartidor aporte los medios como la moto y el móvil, lo más importante en el transporte de bienes a domicilio es la plataforma digital.

La dificultad para determinar la existencia de laboralidad, resulta cada vez más difícil a medida que se crean trabajos que se alejan del modelo tradicional. La relación contractual y extracontractual son conceptos abstractos e interpretables de forma subjetiva y el trabajo en concreto puede tener características comunes con ambas formas de trabajo.

b) Sentencias a favor de trabajadores autónomos

Tras analizar aquellos argumentos a favor de la existencia de una relación laboral entre Glovo y sus trabajadores, procedo ahora a detallar los argumentos que los Tribunales han aportado en su contra.

Son numerosas las sentencias en las que se cataloga a los glovers como trabajadores por cuenta propia. Sin embargo, otras como es el caso de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 19 de septiembre de 2019 (nº715/2019), no califican la relación laboral ni como trabajadores por cuenta ajena, ni como trabajadores por cuenta propia. Esto es porque consideran que las características del contrato no se adaptan a ninguna de las legislaciones correspondientes.

El artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores da cuatro conceptos claves sobre lo que debe cumplir un trabajador para considerarse como trabajador por cuenta ajena: voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución. Esto es, el empleado, que dependerá del empresario, debe realizar la prestación de servicios de forma voluntaria, y ésta a su vez deberá tener las características de prestación por cuenta ajena. Estos servicios deben estar retribuidos.

En este caso, las condiciones de voluntariedad y retribución son indiscutibles, pues todos los trabajadores firman el contrato de forma libre, y en todo momento está pactada una retribución. (STSJ Catalunya 5613/2019)

Por otro lado, se considera que la ajenidad se da cuando los riesgos y los beneficios los asume el empresario y no el empleado. En contraposición al punto de vista del apartado anterior, en este caso se cataloga la libertad de elección de horarios, de rechazar y aceptar los pedidos y de elegir la ruta que el repartidor prefiera como una característica de ajenidad respecto a la empresa. El sistema de valoración es un sistema que tiene en cuenta porcentajes objetivos y que por ende es ajeno a la entidad. (SJSO Salamanca 215/2019)

Análogamente, no se puede hablar de dependencia si el trabajador tiene potestad de decisión en su medio de transporte, franjas horarias de trabajo, días de vacaciones, etcétera (SJSO Barcelona 2931/2019). El empleado no tiene un lugar de trabajo y una jornada laboral fijos que puedan llevar a pensar que existe una relación de dependencia. (SJSO Salamanca 215/2019)

5. CONCLUSIONES

El objetivo principal de este trabajo de fin de grado ha sido analizar las características de un trabajo precario e investigar sobre Glovo y sus condiciones laborales. La principal conclusión a obtener es que estamos ante una nueva forma de trabajo que no está contemplada ni coincide con las formas habituales de relación laboral, bien trabajadores por cuenta ajena o bien por cuenta propia. Si bien es cierto que con la información recabada se puede apreciar que, en realidad la relación se asemeja más a la de trabajadores asalariados, el igual número de sentencias de Tribunales por ambas partes dejan en evidencia la subjetividad y la existencia de un vacío legal respecto al surgimiento de estos métodos de trabajo basados en un sistema de reparto mediante una plataforma on-line, donde no está claro si el mando lo tiene el propio trabajador, o si por lo contrario es realmente la empresa. Este vacío legal hace que estos trabajadores se encuentren desprotegidos ante la incógnita del tipo de relación laboral en la que se sitúan, donde se aprecia una falta de sindicatos, incertidumbre, y de respaldo.

Los *glovers* se ven obligados a aceptar las condiciones que la empresa les exige, mientras que es la misma empresa quien les externaliza todos los gastos y son ellos quienes se tienen que hacer cargo de gastos y riesgos que pueda haber. Están resignados a perder tiempo por doquier porque incluso ante cualquier inconveniente no tienen acceso a comunicarse por teléfono con sus superiores, sino que su forma de contacto es siempre con soporte (el chat de la aplicación), mientras su jornada de trabajo va corriendo.

La innovación tecnológica ha facilitado el acceso a bienes y servicios a la población. Para el usuario de estas plataformas digitales el avance en cuanto a comodidad se refiere es evidente. En lo referido a los trabajadores en cambio, esta mejora los hace más dependientes de sus trabajos, cuando lo que realmente debería ocurrir es que incrementara de forma clara la productividad y las jornadas laborales se vieran reducidas. Los *glovers* pierden una gran cantidad de horas en sus jornadas esperando que aparezca algún pedido o que éste esté listo y, aunque su trabajo haya supuesto un avance para la población principalmente por comodidad, en realidad sus tareas no aportan un valor relevante a la sociedad: los trabajadores sufren la precariedad

únicamente por cumplir con necesidades que la población bien podría llevar a cabo por su cuenta.

Glovo ha centrado sus campañas en la salud medioambiental y en introducir iniciativas sostenibles mientras sus trabajadores sufren condiciones indignas. Las empresas tratan de limpiar su imagen de cara al público mientras su pilar más importante no está siendo atendido debidamente. Como mencionaba al principio de este trabajo en relación con los ODS, todos tienen una gran relevancia, pero el ODS nº8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, adquiere una especial importancia al depender otros objetivos de éste. La incongruencia de la compañía está en intentar dar una apariencia de empresa sostenible e integradora a todos los niveles de la población, mientras que lo que en realidad ocurre es que abundan las subcontrataciones de cuentas, las largas jornadas por necesidad, los riesgos laborales y las malas condiciones.

En definitiva, la aparición de nuevos trabajos de la mano de plataformas tecnológicas puede verse como un beneficio para los potenciales consumidores de estas aplicaciones, pero es importante conocer, como en todos los trabajos, qué hay detrás de esta plataforma de reparto y cómo viven sus empleados.

RESOLUCIÓN POST SCRIPTUM

Con fecha de 23 de septiembre de 2020 el Tribunal Supremo ha declarado la existencia relación laboral entre Glovo y sus repartidores. A falta todavía de una lectura completa de la sentencia, el Tribunal afirma que la empresa no es simplemente una intermediaria, y argumenta sobre la importancia de los conceptos de dependencia y ajenidad para la sentencia de esta relación.

Esta sentencia puede suponer el fin al debate sobre los falsos autónomos en el caso Glovo. Tras esta resolución lo que cabe esperar es que, o bien la empresa empiece a contratar a sus trabajadores como asalariados, o bien la legislación española sea modificada para que las plataformas no puedan contratarlos como autónomos.

En caso de hacerse efectivo supondrá un gran avance para las condiciones de los *riders*.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Aledo, C., Davia Rodríguez, M. Á., & Legazpe Moraleja, N. (2013). Impacto laboral de la crisis económica: privación de empleo y precariedad. *Papeles de economía española*, 135, pp. 83-98.
- Blasco, E. (2017). Mujeres y precariedad en los nuevos entornos laborales. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 29, pp. 183-198. Recuperado el 5 de agosto de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6276051>
- BOE-A-2007-13409. (12 de julio 2007). Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Recuperado el 21 de agosto de 2020, de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>
- BOE-A-2015-11430. (24 de octubre 2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Recuperado el 21 de agosto de 2020, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- BOE-A-2018-17773. (21 de diciembre 2019). Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019. Recuperado el 29 de julio de 2020, de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-17773-consolidado.pdf>
- Botsman, R., & Rogers, R. (2010). *What's Mine Is Yours: The Rise of Collaborative Consumption*. New York, EE.UU.: Harper Business.
- Conejero Paz, E. (2012). *La política de inmigración en España* (Vol. 1). Recuperado el 15 de agosto de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4817961>
- De los Reyes Hípola, N. (2017). *Diseño de una metodología de análisis de las plataformas digitales y sus modelos de negocio en el ecosistema digital*. [TFG]. Universidad Politécnica de Madrid, Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación, España. Recuperado el 30 de julio de 2020, de http://oa.upm.es/47428/1/PFC_NURIA_DE_LOS_REYES_HIPOLA_2017.pdf

- Echaves, A., & Echaves, C. (2017). *Jóvenes aún más precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España*. Recuperado el 20 de julio de 2020, de <http://investigacionenjuventud.org/?p=793>
- Gabinete Económico Confederal de Comisiones Obreras. (2019). *Informe de coyuntura laboral. Enero 2019*. Recuperado el 20 de junio de 2020, de <https://www.ccoo.es/2b399252bea670d140a58b81b8da239b000001.pdf>
- Gabinete Económico Confederal de Comisiones Obreras. (2020). *Informe de coyuntura laboral. Enero 2020*. Recuperado el 23 de junio de 2020, de <https://www.ccoo.es/6c3004e5eb417a645935e96f112562c1000001.pdf>
- Gallego Santos, J. (2020). *El fenómeno de la economía de plataformas: El caso Glovo. Los glovers: ¿Falsos autónomos?*. [TFG]. Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de Derecho, España. Recuperado el 13 de agosto de 2020, de https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2020/225076/TFG_jgallegosantos.pdf
- Garapati, S. M. (2019). *Análisis de la mujer en el mercado laboral español*. [TFG]. Universidad Pontificia Comillas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, España. Recuperado el 5 de agosto de 2020, de <http://hdl.handle.net/11531/32578>
- Glovo España. (2020a). *El sistema de excelencia*. Recuperado el 19 de agosto de 2020, de <https://glovers.glovoapp.com/es/faq/el-sistema-de-excelencia>
- Glovo España. (2020b). *Seguros dentro de la plataforma*. Recuperado el 19 de agosto de 2020, de <https://glovers.glovoapp.com/es/seguros-dentro-de-la-plataforma>
- Glovoapp. (2019). *Condiciones generales de uso y contratación*. Recuperado el 19 de agosto de 2020, de <https://glovoapp.com/documents/terms/es.pdf>
- González Díaz, F. A., & Rubio Bañón, A. (2017). La garantía juvenil como solución a la exclusión social de los jóvenes. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, pp. 113-125. Recuperado el 21 de julio de 2020, de <https://revistas.um.es/areas/article/view/308101/217781>

- INE. (2020). *Encuesta de población activa (EPA)* [Conjunto de datos]. Recuperado el 20 de junio de 2020, de https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm
- INE. (2020). *Tasas de empleo por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma* [Conjunto de datos]. Recuperado el 31 de julio de 2020, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4942#!tabs-tabla>
- Juzgado de lo Social nº 1 de Salamanca (14 de junio 2019). Sentencia nº 215/2019. Roj: SJSO 2893/2019. Recuperado el 20 de agosto de 2020, de <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b3b3c8f3d475bb86/20190701>,
- Juzgado de lo Social nº 24 de Barcelona (21 de mayo 2019). Sentencia nº 202/2019. Roj: SJSO 2931/2019. Recuperado el 20 de agosto de 2020, de <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f2d577bd010c88d9/20190708>
- Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid (11 de febrero 2019). Sentencia nº 53/2019. Roj: SJSO 279/2019. Recuperado el 20 de agosto de 2020, de <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=AN&reference=8683712&links=glovo&optimize=20190306&publicinterface=true>
- Juzgado de lo Social nº33 de Madrid Despidos. (11 de febrero 2019). *Sentencia Glovo UGT*. Recuperado el 21 de agosto de 2020, de https://www.ugt.es/sites/default/files/sentencia_glovo_ugt_febrero2019.pdf
- Lora-Tamayo, G. (2010). España y la inmigración extranjera. *Segundas Lenguas e Inmigración*, 3, pp. 3-25. Recuperado el 20 de agosto de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3186892>
- Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico*. (2020). Recuperado el 1 de julio de 2020, de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>

- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente*. Ginebra: OIT. Recuperado el 18 de junio de 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf
- Oxfam Internacional. (2018). *Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa*. Recuperado el 2 de agosto de 2020, de <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/OxfamWeb-Documentos/voces-contra-la-precariedad.pdf>
- Plan de acción para la implementación de la Agenda 2030. Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible*. (2018). Recuperado el 18 de junio de 2020, de <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/PLAN%20DE%20ACCION%20PARA%20LA%20IMPLEMENTACION%20DE%20LA%20AGENDA%202030.pdf>
- Puig Cervera, A. (2019). *Cuestiones de actualidad: Economía colaborativa y relaciones laborales. Un análisis de los modelos de Glovo, Deliveroo y UBER desde los derechos de los trabajadores*. [TFG]. Universidad de Barcelona, Facultad de Derecho, España. Recuperado el 22 de agosto de 2020, de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/140381/1/TFG_Adria_Puig_Cervera.pdf
- Ruiz Valbuena, H. (2019). *La economía de plataformas: la regulación del trabajo y el debate sobre su morfología*. [TFG]. Universidad de León, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, España. Recuperado el 22 de agosto de 2020, de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/11641/Ruiz%20Valbuena%2c%20Helena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez Fradejas, C. (2018). *El trabajo social frente a los retos del nuevo mercado laboral*. [TFG]. Universidad de Valladolid, Facultad de Educación y Trabajo Social, España. Recuperado el 15 de julio de 2020, de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/32580/TFG-G3266.pdf?sequence=1>

- Seguridad Social. (2020). *Serie de Afiliación media por tipo de Contrato y grupo de Edad. Régimen General*. Recuperado el 16 de junio de 2020, de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/2341/2633>
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2018). *¿Qué es Garantía Juvenil?* Recuperado el 20 de julio de 2020, de <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/que-es-garantia-juvenil.html>
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2019). *2019 – Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros. Estatal. Datos 2018*. Recuperado el 20 de agosto de 2020, de https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2019/imt2019_datos2018_extranjeros.pdf
- Sola Espinosa, J., & Campillo Poza, I. (2018). La precarización en su contexto: desarrollo y crisis del régimen de empleo en España. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 140, pp. 51-63. Recuperado el 31 de julio de 2020, de https://www.fuhem.es/papeles_articulo/la-precarizacion-en-su-contexto-desarrollo-y-crisis-del-regimen-de-empleo-en-espana/
- Tribunal Superior de Justicia de Asturias – Sección nº 01 de lo Social, Oviedo. (25 de julio 2019). Sentencia nº 1818/2019. Roj: STSJ AS 1607/2019. Recuperado el 20 de agosto de 2020, de <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/25652db5eef3ee8d84b8072b28c6b92a38fff30195a2b598>
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 04 de lo Social. (19 de septiembre 2019). Sentencia nº 715/2019. Roj: STSJ M 6611/2019. Recuperado el 20 de agosto de 2020, de <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/36a794945d5d5252/20191017>
- UGT. (29 de mayo 2019). *Denuncia Penal Glovo*. Recuperado el 22 de agosto de 2020, de https://www.ugt.es/sites/default/files/denuncia_penal_glovo_registrada.pdf

- UGT. Departamento de Juventud. (2009). *Lo que no sabías sobre la precariedad laboral*. Recuperado el 28 de julio de 2020, de http://portal.ugt.org/juventud/lo_que_no_sabias_juventud_UGT.pdf
- Vargas Jiménez, E., & Huerta Zúñiga, C. G. (2019). Reflexión sobre la precariedad laboral y sus consecuencias desde un enfoque de género. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38 (2), pp. 104-114. Recuperado el 15 de julio de 2020, de <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/243/pdf>
- Vargas, J. (2019). «Rider» sin papeles: morir trabajando sin ser trabajador. Recuperado el 20 de agosto de 2020, de <https://www.publico.es/sociedad/glovo-rider-papeles-doble-precariado-mato-pujan-koirala.html>
- Vicent Valverde, L. (2018). *Precariedad laboral en la economía española. Una perspectiva de género*. [Tesis doctoral]. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, España. Recuperado el 1 de agosto de 2020, de <https://eprints.ucm.es/49822/1/T40505.pdf>